

# Модуль-4

Безпека спеціаліста.



# Безпека спеціаліста



## **Мета модуля:**

- пояснити важливість фізичної підтримки та забезпечення психічної безпеки спеціаліста, який працює з людьми, що пережили травматичні події;
- навчити спеціаліста піклуватися про себе та допомагати колегам.

## **Що це дає?**

- визначати межі своїх можливостей для роботи в критичних ситуаціях;
- можливість перебувати в професії та уникати синдрому вигорання.

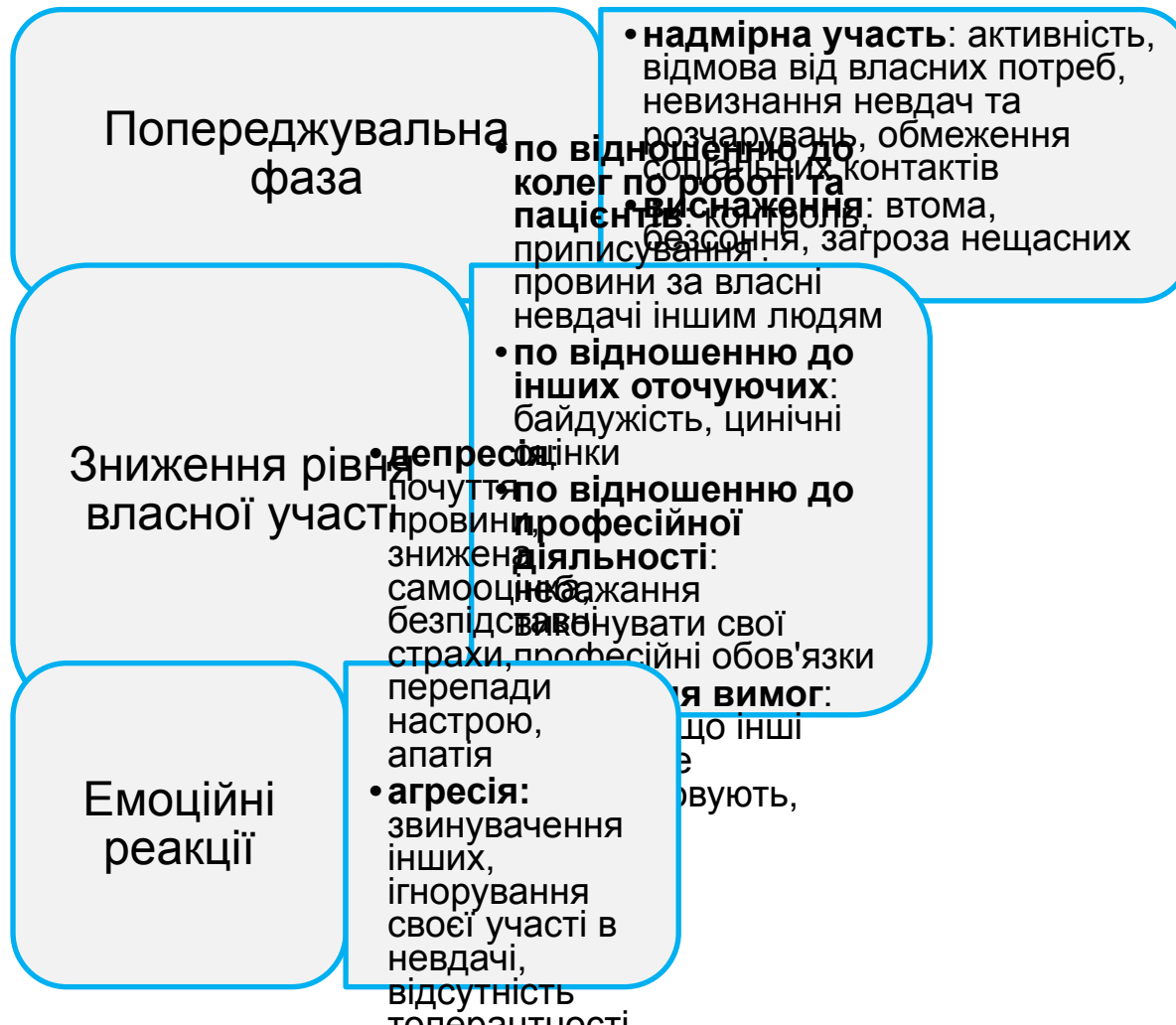
# Як ми дізнаємося про вигорання?

- **Вигорання –**
- стан емоційного, психічного та фізичного виснаження зі зниженим відчуттям працездатності, викликаний надмірним і тривалим напруженням.
  - незадоволеність собою
  - незадоволеність тими, хто нібито мав нам допомагати
    - - роздратування
    - - тривога
    - - відчуття втоми
  - порушується сон
  - змінюється апетит
  - змінюється режим дня
  - приносяться проблеми додому: розповіді про людей, з якими працюють
  - неможливість відійти від того, з чим сьогодні працював і що переживав

# Ризик вигорання

- величезний запас сил і ресурсу
- відчуття, що ти лишився сам на сам зі своїми проблемами і все це потрібно тільки тобі одному
- почуття провини у неспроможності задовольнити потреби та очікування дітей і дорослих
- рівень стресу зростає
- ризик вигорання

# Фази процесу вигорання (модель М.Буріша)



# Фази процесу вигорання (модель М.Буріша)

Деструктивна поведінка

- **сфера інтелекту:** зниження концентрації уваги, ригідність мислення, відсутність уяви
- **мотиваційна сфера:** відсутність власної ініціативи, зниження ефективності діяльності
- **емоційно-соціальна сфера:** байдужість, уникання неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прив'язаність до когось

Психосоматичні реакції та зниження імунітету

- **нездатність до конкретних дій:** уникання тем, що викликають стрес; самотність, відсутність цікавих занять
- **нездатність до** релаксації у вільний час; безсоння
- **сексуальні розлади,** підвищений тиск, тахікардія, головні болі; болі в хребті, розлади травлення
- **залежність від** нікотину, кофеїну, алкоголю

Розчарування та негативна життєва установка

- **почуття** безпорадності і безглуздості життя
- **повний відчай,** екзистенціальна порожнеча

## Що може призводити до вигорання?

- Вторинна травматизація
- Надмірне залучення спеціаліста до роботи
- Недостатнє залучення спеціаліста до роботи



# Симптоми вторинної травматизації:

- змінений погляд на життя: впливає на стосунки в родині;
- проблеми у близьких стосунках: важко поділитися своїми проблемами;
- проблеми з концентруванням та запам'ятовуванням;
- синдром почуття провини людини, яка не страждала і не знає, що таке страждати;
- зростаюче негативне збудження;
- труднощі у розмежуванні роботи й особистого життя;
- зниження рівня толерантності: неможливість співчувати іншим;
- страх роботи з певними категоріями людей.

# Надмірне залучення спеціаліста до роботи

## **Типова поведінка:**

- Я – рятівник;
- я все роблю самостійно;
- все буде вирішено;
- перебільшена відповідальність за почуття дитини;
- надмірне переймання проблемами людей.

**Травмовані люди сприймаються як жертви,  
а не як ті, кому пощастило залишитися в  
живих та врятуватися**

# Недостатнє залучення спеціаліста до роботи

## Типова поведінка:

- цинізм: дитина та її сім'я повинні самі взяти себе до рук і їх не потрібно підтримувати;
- менше контактів з сім'єю постраждалих як результат цинізму;
- відсутність відповідальності за дитячі та батьківські реакції;
- відсутність емпатії;
- звинувачення постраждалих: вони самі винні у своїх проблемах;
- зміна теми: дитина чи члени її сім'ї розповідають про свої труднощі, ви змінюєте тему розмови і говорите про щось інше.

# Профілактика вигорання

## **Нейтральність – це основа в роботі психолога чи соціального працівника**

Як зберігати нейтральність у ситуації, коли спеціаліст сам переживає травматичні події, коли він сам емоційно включений в процес і займає свою позицію по відношенню до подій, що відбуваються?

### **Треба пам'ятати:**

- Спеціаліст, в першу чергу, людина і ніщо людське йому не чуже, але саме це людське і призводить до вигорання в роботі.
- Необхідно дотримуватися певних правил та рекомендацій для роботи в таких життєво складних ситуаціях.

# Спеціаліст, який допомагає постраждалим, повинен:

- Дбати про свою фізичну та емоційну безпеку. Бути відповідальним за власне здоров'я і безпеку.
- Пам'ятати, що переживати стрес від роботи в надзвичайних ситуаціях – це нормальне явище. Однак, якщо стрес зростає чи продовжується тривалий час, він може негативно впливати на вас і, відповідно, на якість допомоги, яку ви надаєте іншим.
- Знати, що підтримка з боку керівництва важлива. Керівництво також несе відповідальність за забезпечення допомоги персоналу, який перебуває у стресових ситуаціях.
- Брати участь у підтримці інших колег: ділитися проблемами, обговорювати ситуацію і визначати варіанти її зміни та зменшення стресу.

# Правила безпеки спеціаліста

- Вміти визначати рівень своїх можливостей.
- Економно використовувати свій особистий ресурс.
- Збалансовано залучатися до виконання роботи: тримати професійну дистанцію та дбати про особисте життя.
- Працювати в парі з колегою для збереження емоційної рівноваги, особливо, коли це стосується роботи з горем та втратами.
- Використовувати різні способи для зменшення стресу.
- Відслідковувати зміни в емоціях, поведінці та своєму психологічному стані, а також звертати увагу на можливі зміни у своїх колег.
- Звертатися за допомогою до керівництва у разі потреби.
- Пам'ятати про професійну гігієну: участь в інтервізійних групах чи супервізіях.

# Спеціаліст повинен визнати:

- ви не в змозі робити все
- ви не є незамінними
- ви не відповідальні за все
- ви повинні розподіляти свої навантаження
- ви повинні планувати час для відпочинку і релаксації
- вам необхідно довіритися комусь: знайти людину, з якою можна поговорити

## Способи допомоги спеціалістам та профілактика вигорання

- стратегії для зменшення стресу;
- адресні поради для спеціалістів, які знаходяться в зоні ризику вигорання в професії:
- рекомендації спеціалісту щодо підтримки себе самого та своїх колег в критичній ситуації;
- рекомендації керівникам щодо залучених спеціалістів;
- пам'ятка для «допомагаючих» спеціалістів (соціальних працівників, психологів);
- професійна гігієна спеціаліста: супервізія, інтервізія.



# Стратегії для зменшення стресу

Психологічні, емоційні, особисті

- зосереджуйтеся на конкретних питаннях, на тому, що можна змінити;
- плануйте реалістичні очікування від себе;
- робіть те, що ви любите: читайте книжки, слухайте музику, приділяйте час своєму хобі;
- не забудьте приділяти увагу своєму повсякденному життю і сім'ї;
- беріть участь у релігійних чи духовних практиках, які відповідають Вашим інтересам.

Фізичні

- тримайте своє тіло в гарній формі;
- виділяйте більше часу для сну;
- регулярно харчуйтеся;
- обмежте вживання алкоголю і тютюну.

# Стратегії для зменшення стресу

## Соціальні

- підтримуйте соціальну комунікацію: залишайтеся на зв'язку із сім'єю та друзями;
- залишайтеся соціально активними;
- діліться своїми почуттями з колегами, друзями або родиною;
- повідомляйте про свої потреби іншим людям;
- надавайте підтримку іншим людям і

• зверніться до ~~договоритися~~ керівника, якщо потрібна допомога;

• попросіть чітких посадових інструкцій;

• урізноманітніть свою роботу, не робіть одне й те ж саме весь час;

• будьте готові до важких періодів у роботі;

• зробіть перерву, коли це необхідно;

• створіть систему підтримки колег;

• не працюйте більше годин, ніж потрібно;

• проведіть час з

## Пов'язані з роботою

# Рекомендації керівникам щодо залучених спеціалістів

- Будьте постійно доступні для допомоги у надзвичайних ситуаціях.
- Проводьте регулярні зустрічі для забезпечення управління та підтримки.
- Забезпечте супервізію та інтервізію для персоналу.
- Забезпечте помічників чіткими описами їхніх посадових обов'язків, ролей, зон відповідальності та очікувань.
- Заохочуйте та підтримуйте своїх спеціалістів.
- Поважайте конфіденційність, щоб люди могли почуватися в безпеці та звертатися по допомогу.
- Створіть середовище, в якому спеціалісти могли б обговорювати свої проблеми відкрито, не боячись наслідків.
- Наголошуйте на необхідності самопомоги.
- Звертайтеся до інших кваліфікованих спеціалістів за професійною допомогою, якщо це необхідно.

# Самодопомога для спеціаліста

- підготуйте список того, що ви любите і що вам дає задоволення: улюблена пісня, книжка, молитва, розмова з подругою тощо;
- намалюйте чи уявіть місце, де вам було б добре і ви почували б себе в безпеці;
- використовуйте “фокусоване” дихання;
- розмова та час з колегами по роботі;
- очищення помислів (три речі, які сьогодні примусили мене посміхнутися, засумувати, і що я сьогодні для себе зрозумів).

# Професійна гігієна спеціаліста

Існують різні форми обговорення процесу допомоги постраждалим:

- **Збори:** організаційний характер - питання стосовно організації умов роботи для команди та покращення якості соціальної роботи.
- **Обговорення випадку:** може включати всіх, хто включений в даний процес (соціальний працівник, психолог, учитель, медичний персонал), для розуміння процесів та досягнення згоди в подальшому процесі надання допомоги.
- **Інтервізія та супервізія:** це формат обговорення, коли спеціалісти отримують допомогу та навчаються для покращення якості своєї роботи.

# Що таке супервізія?

- **супервізія**

- навчання
- підтримка
- спрямування
- професійна допомога психологу з боку більш досвідченого колеги з метою покращення якості його роботи
- не контроль за професійною діяльністю психолога, а навчання через консультування
- аналіз проведеної роботи: звернення зі складними випадками та профілактика помилок

# Що можна супервізувати?

- проблеми саморозуміння та самоприйняття: особистісні особливості та способи поведінки, реагування та їх вплив на професійну діяльність, відношення до себе в професійній діяльності;
- теоретичні знання і професійні дії;
- взаємостосунки з іншими людьми (перш за все, з учасниками супервізії);
- формальні та організаційні питання психотерапевтичної практики: місце психотерапії в системі лікування, взаємостосунки з колегами та керівництвом;
- стосунки з пацієнтом: проблеми відмежування, ізоляції, залежності, переносу та інших характерних аспектів під час проведення терапії.

# Форми проведення супервізії

- **Індивідуальна супервізія:** передбачає роботу з одним супервізантом. Супервізор повинен виконувати певні задачі супервізії як форми консультування з метою навчання.

- **Групова супервізія:** передбачає роботу одного супервізора одночасно з декількома супервізантами (зазвичай 4-8 чоловік).

Перевага: в групі представлений більш широкий досвід психотерапевтичної практики, існує зворотній зв'язок, а це сприяє розвитку дієвої професійної ідентичності. Позитивно впливає сумісність особистих та професійних проблем її учасників з актуальною груповою ситуацією та груповою динамікою.



# Що таке інтервізія?

- **інтервізія**

- взаємна консультація чи обмін досвідом з колегами
- супервізія без супервізора
- обговорення в групі спеціалістів, які надають психологічну допомогу постраждалим
- представлення психологічної роботи в середовищі колег, рівних за досвідом та статусом

# Що дає участь в інтервізії?

- вивчення альтернативних способів та моделей для допомоги;
- більш ефективна робота з проблемними питаннями та ситуаціями і, як результат, зниження ризику виникання ефекту «вигорання»;
- розуміння особистих «особливостей і схем», які впливають на роботу;
- прояснення особистих потреб - своїх сильних та слабких сторін;
- взаємна підтримка і визнання проробленої роботи.

# Структура інтервізійних сесій:

Учасники повинні чітко розуміти, чого очікувати від інтервізії. Перед проведенням інтервізії обраний староста інтервізійної групи повинен проінформувати учасників про:

- тему інтервізії, хто доповідає та хто модерує групу;
- максимальну кількість учасників: не більше 8 чоловік;
- частоту інтервізійних сесій: раз на два тижні чи раз на місяць;
- тривалість сесії: не більше 1,5 години;
- кількість випадків, які передбачені для обговорення (один чи два).

# Ведучий інтервізії

Для проведення інтервізії ведучого можна вибирати з членів команди або запросити експерта

## **Ведучий як член команди:**

- інтервізійні сесії можуть від цього вигравати, але фамільярність може бути недоліком;
- ведучий може займати більш високу посаду, а також можуть впливати особисті стосунки (хтось подобається, хтось не подобається);
- ведучий не може в достатній мірі дистанціюватися від аналізу групових процесів в команді.

## **Запрошений експерт:**

- практична перевага полягає в тому, що йому буде легше аналізувати «з боку» і виступати з пропозиціями, які виходять за рамки звичних рішень;
- ведучий не бере участі в обговореннях інтервізійної сесії: він проводить групу, слідкує за дотриманням програми, щоб всі учасники могли висловитися і виконували правила поведінки;
- ведучий може запропонувати альтернативні пробні моделі поведінки.

# Правила участі в інтервізійній групі та загальні рекомендації

- Прийняття «Правил інтервізійної групи» є обов'язковою умовою участі.
- Участь в групі є добровільною.
- Відсутність ієрархічних стосунків між самими учасниками та між учасниками і спеціалістом, який проводить інтервізію.
- Відкритість та щирість, готовність поділитися своїм відношенням до якогось підходу, особистими питаннями та емоціями в групі.
- Конфіденційність та довіра. Обговорення матеріалу інтервізії поза групою забороняється.
- Група працює в строго визначений час, 90 хвилин, 1 раз на місяць, при можливості частіше – один раз на два тижні.
- Єдина форма звернення один до одного для всіх членів групи.
- Модератор міняється при кожній зустрічі по черзі. Якщо модератор – залучений спеціаліст зі сторони, він може не змінюватись.
- Кожний учасник представляє свій випадок по черзі.
- Періодично проводиться інтервізія інтервізій як можливість рефлексії процесу.
- Нові учасники приймаються в групу за умови прийняття правил, після двох зустрічей, за згодою кожного члена групи.

## Правила поведінки для учасників та рекомендації для модератора групи

- Не будьте категоричними.
- Не задавайте питання «Чому?»: не осуджуйте.
- Не будьте надмірними: уникайте порад і повчань.
- Не переймайте відповідальності за чужі проблеми.
- Уважно слухайте.
- Зосереджуйтеся більше на «тут і зараз».
- Приділяйте увагу емоціям.
- Демонструйте вашу зацікавленість та небайдужість: запитайте у учасників групи, як їхні справи.
- Поважайте членів групи.
- Не виконуйте роль «терапевта» чи «психіатра». Не варто задавати такі запитання як «Розкажіть, як Ви себе почуваете» чи «Що це значить для Вас?»

# Синдром вигорання та сенс життя

Жодна психогігієна, ні супервізія, ні інтервізія не зможуть позбавити людину від синдрому вигорання, якщо ви не подумаете про сенс життя та смерть

## Спеціалісту потрібно:

- знайти ціннісні орієнтири;
- знову побачити сенс в своїй роботі;
- знову відкритися для болі та страждання;
- навчитися піклуватися про себе самого;
- приймати себе таким, яким він є, і бути чесним з самим собою;
- могли з любов'ю ставитися до себе самого, до інших людей і всього, що його оточує.

# Пропонуємо кожному знайти свою смыслотворчу основу, яка допоможе Вам і дасть надію Вашим підопічним

В.Франкл: «Коли Ви бачите сенс – Ви можете пережити все»

Х.Браун: «Життя - річ суперечлива. Іноді те, чого, як нам здається, ми зовсім не хочемо, виявляється саме тим, що нам найбільше потрібно»

У.Моем: «Життя на десять відсотків складається з того, що Ви в ньому робите, а на дев'яносто - з того, як Ви його приймаєте»